**Волощенко А. В.**

**СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Кадрова політика передбачає, у першу чергу, формування стратегії управління персоналом організації, яка враховує стратегію діяльності організації в цілому. Таким чином, [управління персоналом](http://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-personalom.html), як одна з функцій [менеджменту](http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/menedzhment.html) організації, може також розглядатися як частина стратегічного управління.

Стратегічне управління персоналом організації - це управління формуванням конкурентоспроможного трудового потенціалу організації з урахуванням, що відбуваються й майбутніх змін у її зовнішньому й внутрішньому середовищі, що дозволяє організації виживати, розвиватися й досягати своїх цілей у довгостроковій перспективі.

Цілі стратегічного управління персоналом наступні:

1. Забезпечення потреби організації в персоналі на перспективу.

2. Регулювання рівня оплати праці, достатнього для добору, утримання й мотивації персоналу на всіх організаційних рівнях.

3. Високий пріоритет розвитку лідерства на ключових посадах.

4. Забезпечення ефективних програм навчання й розвитку для підвищення кваліфікації всього персоналу й формування його високої внутрішньої динаміки.

5. Розвиток ефективних систем комунікації між управлінською ланкою й іншими співробітниками, між департаментами й відділами.

6. Створення механізмів боротьби з наслідками психологічного сприйняття змін.

Принципи стратегічного управління персоналом:

- довгостроковість оцінюваних перспектив;

- спрямованість управлінських впливів на підвищення потенціалу персоналу;

- створення можливостей ефективної реалізації потенціалу;

- альтернативність вибору залежно від стану зовнішнього й внутрішнього середовища;

- здійснення постійного контролю над станом і динамікою зовнішнього середовища й своєчасне внесення змін в управлінські рішення.

У самій організації застосування стратегічного управління персоналом дає величезний виграш, тому що дозволяє одержати синергетичний ефект. Вітчизняні автори відзначають, що для одержання синергетичного ефекту необхідне дотримання наступних умов:

- добрий розвиток системи адаптації до зовнішнього й внутрішнього ринку праці;

- наявність гнучкої системи організації робіт;

- делегування повноважень підлеглим, що є найважливішим і в той же час найбільш важким принципом управління персоналом.

Робота виконана під керівництвом доц. каф. ЕтаОДСГ Пантелєєва М. С.